

***STUDY SELF EFFICACY* PADA KARYAWAN BAGIAN
PEMASARAN PT BUNGA PROPERTI MALANG**

SKRIPSI



Oleh :

**Dimas Praditya Sundawa
201110230311009**

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG
2017**

***STUDY SELF EFFICACY* PADA KARYAWAN BAGIAN
PEMASARAN PT BUNGA PROPERTI MALANG**

SKRIPSI

**Diajukan Kepada Universitas Muhammadiyah Malang
Sebagai salah satu persyaratan untuk Memperoleh Gelar
Sarjana Psikologi**

Oleh :

**Dimas Praditya Sundawa
21110230311009**

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG
2017**

LEMBAR PENGESAHAN

Judul Skripsi : *Study Self efficacy* pada Karyawan Bagian Pemasaran PT. Bunga Properti Malang

Nama Peneliti : Dimas Praditya Sundawa

NIM : 201110230311009

Fakultas : Psikologi

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Malang

Waktu Penelitian : 5 September sampai 5 Oktober 2017

Skripsi ini telah diuji oleh dewan penguji pada tanggal

Dewan Penguji
Ketua Penguji :
Anggota Penguji : 1. Dr. Djudiyah, M.Si
2. Dr. Diah Karmiyati, M.Si
3. Susanti Prasetyaningrum, M.Psi

Pembimbing I

Dr. Djudiyah, M.si

Malang, 19 Oktober 2017

Mengesahkan,
Dekan Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang

M. Salis Yuniardi, M.Psi, Ph.D

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dimas Praditya Sundawa

NIM : 201110230311009

Fakultas / jurusan : Psikologi

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Malang

Menyatakan bahwa skripsi/ karya ilmiah yang berjudul :

Study Self efficacy pada Karyawan Bagian Pemasaran PT. Bunga Properti Malang

1. Adalah bukan karya orang lain baik sebagian maupun keseluruhan kecuali dalam bentuk kutipan yang digunakan dalam naskah ini dan telah disebutkan sumbernya.
2. Hasil tulisan karya ilmiah / skripsi dari penelitian yang saya lakukan merupakan hak bebas royalti non eksklusif, apabila digunakan sebagai sumber pustaka.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia mendapatkan sanksi sesuai dengan undang-undang yang berlaku

Malang, 13 November
2017

Mengetahui
Wakil Dekan 1

Yang menyatakan

Ni'matuzahroh, S.Psi. M. Si
Sundawa

Dimas Praditya

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan kasih-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “*Study Self efficacy* pada Karyawan Bagian Pemasaran PT. Bunga Properti Malang ” yang merupakan syarat untuk memperoleh gelar sarjana psikologi di Universitas Muhammadiyah Malang. Tidak lupa senantiasa shalawat serta salam penulis panjatkan kepada junjungan Muhammad SAW. Nabi yang telah membawa kita dari zaman kegelapan menuju zaman terang benderang untuk kesejahteraan dan kemaslahatan umat manusia.

Penulis menyadari bahwa selama masa perkuliahan dan dalam proses penyusunan skripsi ini banyak pihak yang telah memberikan sumbangsih dalam bentuk apapun, baik itu berupa motivasi, bimbingan, dan petunjuk kepada penulis. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Bapak M. Salis Yuniardi, M.Psi, Ph.D selaku dekan Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang.
2. Ibu Dr. Djudiyah, M.si selaku dosen pembimbing I yang telah meluangkan banyak waktu untuk mencurahkan wawasannya, dan memberikan bimbingan serta motivasi kepada penulis.
3. Ibu Cahyaning Suryaningrum, Dra., M.si selaku dosen wali yang senantiasa memberikan nasihat, dukungan, dan motivasi kepada penulis mulai dari awal perkuliahan hingga saat terselesaikannya skripsi ini.
4. Seluruh dosen Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang yang telah memberikan dukungandan ilmu kepada peneliti selama proses perkuliahan sampai terselesaikannya skripsi ini.
5. Staff Tata Usaha Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang terimakasih karena telah banyak membantu dalam hal administrasi.
6. Ibu saya tercinta Didah Prihatiningsih dan bapak saya Subkhan serta keluarga saya tersayang yang telah memberikan pengorbanan pikiran ,tenaga, dan materi demi ingin melihat anaknya menjadi sarjana.
7. Istri saya Khoirotunnisyak yang telah mencurahkan segala kasih sayangnya dan menjadi salah satu sumber semangat serta dorongan bagi penulis.
8. Untuk semua teman-teman psikologi Universitas Muhammadiyah Malang angkatan 2011 yang telah mendukung dalam terselesaikannya skripsi ini khususnya Nata, Lovita, Angga, dan seluruh teman – teman kelas psikologi A 2011 serta teman yang tidak bisa saya sebutkan namanya satu – satu.
9. Kepada keluarga besar PT. Bunga Properti Malang yang telah memeberikan dukungan terhadap penulis.
10. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu-persatu, yang telah banyak memberikan abntuan dalam bentuk apapun kepada penulis.

Penulis menyadari bahwa tiada satupun karya manusia yang sempurna, sehingga kritik dan saran demi perbaikan skripsi ini sangat diharapkan oleh penulis. Meski demikian, penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis secara khusus, dan bagi pembaca pada umumnya.

2017

Malang, 19 Oktober

Penulis

Sundawa

Dimas Praditya

DAFTAR ISI

Lembar Pengesahan	i
Surat Pernyataan	ii
Kata Pengantar	iv
Daftar Isi	v
Daftar Tabel	vi
Daftar Lampiran	vii
Abstrak	1
Latar belakang	2
<i>Self Efficacy</i>	4
Dimensi <i>Self Efficacy</i>	5
Aspek <i>Self Efficacy</i>	5
Faktor yang mempengaruhi <i>Self Efficacy</i>	6
<i>Self Efficacy</i> tinggi dan rendah pada karyawan bagian pemasaran	7
Rancangan Penelitian	9
Subjek Penelitian	9
Variabel dan Instrumen Penelitian	9
Prosedur dan Analisis Data	10
Hasil Penelitian	10
Diskusi	12
Simpulan dan Implikasi	15
Daftar Pustaka	16
Lampiran	18

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Deskripsi Subjek	10
Tabel 2. Nilai Rata-Rata <i>Self Efficacy</i> Berdasarkan Jenis Kelamin.....	10
Tabel 3. Nilai Rata-Rata <i>Self Efficacy</i> Berdasarkan Masa Kerja	11
Tabel 4. Nilai Rata-Rata <i>Self Efficacy</i> Berdasarkan Status Pekerjaan	11
Tabel 5. Rata-Rata Aspek <i>Self Efficacy</i> Pada Karyawan	11
Tabel 6. <i>Self Efficacy</i> Pada Karyawan	11

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I Skala Penelitian	17
Lampiran II Validitas Dan Reliabilitas	21
Lampiran III Hasil Peneltian	23
Lampiran IV Tabulasi Data.....	27
Lampiran V Surat Ijin Penelitian	32

STUDY SELF EFFICACY PADA KARYAWAN BAGIAN PEMASARAN PT BUNGA PROPERTI MALANG

Dimas Praditya Sundawa
Universitas Muhammadiyah Malang
dpradityasundawa@gmail.com

Karyawan bagian pemasaran di PT Bunga Properti Malang merupakan ujung tombak perusahaan, dan harus memiliki kemampuan komunikasi persuasif yang baik dan hal tersebut tentu harus didukung dengan *self-efficacy* diri yang tinggi. Karyawan yang memiliki *Self-efficacy* yang tinggi akan lebih mampu menawarkan produk propertinya dengan yakin dan akan memberikan keuntungan perusahaan, begitu juga sebaliknya. Tujuan penelitian ini adalah ingin mengetahui tingkat (level) *self efficacy* karyawan bagian pemasaran. Sempel dalam penelitian ini sebanyak 96 karyawan. Alat ukur dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan skala *self-efficacy* dengan metode analisa data pada penelitian ini adalah *Z-score*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada 49 orang (51%) karyawan yang memiliki *self efficacy* rendah ada 47 orang (49%) yang memiliki *self efficacy* tinggi.

Kata kunci : *self efficacy*, karyawan pemasaran

Employee marketing at PT Bunga Property Malang is the company's spearhead, and must have good persuasive communication skills and it must be supported by self-efficacy of high self. Employees with high Self-efficacy will be better able to offer their property products with confidence and will benefit the company, and vice versa. The purpose of this study is to know the level (level) self efficacy employee marketing department of PT Bungan Property Malang. Sempel in this research as many as 96 employees. Instrument in this study is to use the scale of self-efficacy and method of data analysis in this research is Z-score. The results showed that there were 49 people (51%) employees with low self efficacy and 47 people (49%) who had high self efficacy.

Keywords: *self efficacy, marketing employees*

Pada masa sekarang ini, setiap organisasi yang bergerak di bidang pemasaran, baik pemasaran barang maupun jasa, menyadari bahwa berhasil atau tidaknya usaha mempertinggi produksi tergantung pada sumber daya manusia (SDM) yang dipekerjakan. Belum ada satu pun organisasi yang dapat mengoperasikan faktor produksi tanpa memanfaatkan tenaga manusia. Karena manusia adalah salah satu unsur yang penting di dalam memainkan peranan untuk menjalankan kegiatan organisasi secara efektif dan efisien demi pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya, karena perannya sebagai SDM pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan.

Terkait hal tersebut dapat disimpulkan bahwa perusahaan dan SDM memiliki keterkaitan yang sangat kuat. Khususnya dalam penelitian ini akan menyoroti tentang perusahaan dan SDM dibidang properti. Semakin banyak perusahaan yang bergerak dibidang yang sama akan berdampak pada penjualan. PT Bunga Properti Malang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang properti berdasarkan data hasil penjualan di tahun 2016 pada triwulan kedua mengalami penurunan dibandingkan dengan triwulan sebelumnya. Triwulan pertama tahun 2016 omsetnya sebesar Rp.14.317.025.000 sedangkan di triwulan kedua mengalami penurunan omset yang didapat sebesar Rp.13.966.527.500 (Sumber PT Bunga Properti Malang, 2016).

Karyawan bagian pemasaran merupakan ujung tombak perusahaan kurang maksimalnya pekerjaan yang dilakukan dapat berdampak kurang baik bagi perusahaan. Untuk meningkatkan penjualan dapat dilakukan dengan cara meningkatkan *Self-efficacy* dalam diri karyawan bagian pemasaran. Bagi karyawan khususnya bagian pemasaran harus memiliki kemampuan komunikasi dan persuasif yang baik hal tersebut tentu harus didukung dengan *self-efficacy*.

Bagi karyawan bagian pemasaran penting memiliki keyakinan diri dalam dirinya karena karyawan tersebut sebagai perantara langsung antara penjual dan pembeli. Menurut Bandura, (1991) keyakinan diri (*self-efficacy*) digambarkan sebagai keyakinan seseorang terhadap kemampuannya untuk mengatur dan melaksanakan tindakan-tindakan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan, dan berusaha untuk menilai tingkatan dan kekuatan di seluruh kegiatan dan konteks.

Self-efficacy yang dimiliki karyawan mengacu pada keyakinan individu tentang kemampuan mereka untuk melakukan kontrol atas tuntutan yang menantang dan lebih memiliki peran terhadap mereka sendiri (Pajares dan Schunk, 2001). *Self-efficacy* membuat perbedaan dalam bagaimana orang merasa, berpikir dan bertindak. Dalam hal perasaan, *Self-efficacy* yang rendah berhubungan dengan depresi, kecemasan, dan ketidak-berdayaan. Tingkat *Self-efficacy* dapat meningkatkan atau menghambat motivasi untuk bertindak yang akan berdampak pada naik turunnya penjualan.. *Self efficacy* diperlukan individu dalam mengembangkan kinerjanya karena dengan adanya *self efficacy* dalam diri individu akan menimbulkan keyakinan akan kemampuan dirinya menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasnya secara tepat waktu. *Self efficacy* menurut Alwisol (dalam Noviawati & Witjaksono, 2016) adalah penilaian diri, apakah

dapat melakukan tindakan yang baik atau buruk, tepat atau salah, bisa atau tidak bisa mengerjakan sesuai yang diisyaratkan.

Penurunan penjualan tentunya dipengaruhi karena kurangnya keyakinan yang ada dalam diri karyawan bagian pemasaran. Karakteristik karyawan yang memiliki *Self-efficacy* yang tinggi, ketika karyawan tersebut merasa yakin bahwa mereka mampu menangani secara efektif peristiwa dan situasi yang mereka hadapi, tekun dalam menyelesaikan tugas-tugas, percaya pada kemampuan diri yang mereka miliki, memandang kesulitan sebagai tantangan bukan ancaman dan suka mencari situasi baru, menetapkan sendiri tujuan yang menantang dan meningkatkan komitmen yang kuat terhadap dirinya, menanamkan usaha yang kuat dalam apa yang dilakukannya dan meningkatkan usaha saat menghadapi kegagalan, berfokus pada tugas dan memikirkan strategi dalam menghadapi kesulitan, cepat memulihkan rasa mampu setelah mengalami kegagalan, dan menghadapi stressor atau ancaman dengan keyakinan bahwa mereka mampu mengontrolnya (Bandura, dalam Schunk, 1997).

Menurut Bandura (1991) karyawan dengan *self efficacy* yang tinggi akan memiliki 3 aspek penting untuk membangun dirinya yaitu: 1) *Level* artinya karyawan memiliki keyakinan yang kuat untuk menyelesaikan tugas yang dipandang banyak karyawan lain hal tersebut sangat sulit. 2) *Strength* hal ini berkaitan keyakinan karyawan dengan tingkat kekuatan yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaan berdasarkan kemampuan yang dia miliki. 3) *Generality* hal ini berkaitan dengan keyakinan karyawan atas kemampuannya melaksanakan pekerjaannya. Dengan kemampuan tersebut tentu karyawan bagian pemasaran akan mendapatkan penjualan yang lebih banyak, hal ini dikarenakan kemampuan karyawan pemasaran yang mampu meyakinkan calon pembeli (karyawan PT Bunga Properti Malang bagian pemasaran).

Mukhid (2009) *self efficacy* dapat meningkatkan atau mengubah pilihan seseorang atas aktivitas yang dilakukannya, seberapa besar upaya yang dilakukannya dalam mengatasi frustrasi maupun kendala yang dihadapi sebelum mengerjakan tugas atau saat terlibat didalamnya. Sebagai contoh karyawan yang yakin dalam mengantisipasi kemampuan menawarkan produk yang dijual, dapat meningkatkan penjualan yang diharapkan dapat meningkatkan produktivitas. Sebaliknya, karyawan yang ragu-ragu atas kemampuan menjual produknya maka nilai penjualan kurang maksimal dan berdampak pada rendahnya produktivitas perusahaan.

Berdasarkan pemaparan tersebut, dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* adalah penilaian individu pada diri sendiri, terhadap tindakan yang dilakukan baik atau buruk, tepat atau salah, kemampuan dalam mengerjakan sesuai yang diisyaratkan pada aktifitas yang dilakukan. Terkait dengan pembahasan diatas *self efficacy* sangat penting dimiliki karyawan, karena karyawan sering dihadapkan dengan situasi yang baru, orang baru dan dihadapkan dengan pekerjaan yang ditargetkan perusahaan. *Self-efficacy* yang tinggi membantu membuat perasaan tenang dalam mendekati tugas dan kegiatan yang sulit. Sebaliknya, orang yang meragukan kemampuan dirinya, mereka bisa percaya bahwa sesuatu itu lebih sulit daripada

yang sesungguhnya. Misalnya, dalam konteks kerja, penjualan staf yang menunjukkan angka penjualan yang buruk maka mereka tidak bisa mengharapkan untuk mendapatkan bonus tambahan gaji pada perusahaan (Loeb, 2016)

Karyawan bagian pemasaran PT Bunga Properti Malang yang memiliki *Self-efficacy* yang tinggi akan lebih mampu menawarkan produk propertinya dengan yakin dan akan membawa dampak yang positif bagi perusahaan. Sedangkan karyawan yang memiliki *Self-efficacy* yang rendah maka kurang yakin dengan dirinya sendiri untuk menawarkan produk properti yang dimiliki perusahaan sehingga akan membawa dampak yang kurang baik bagi perusahaan. Dengan demikian maka karyawan bagian pemasaran perlu meningkatkan *self efficacy* yang dimiliki.

Terkait hal tersebut peneliti ingin mengetahui tingkat *self efficacy* karyawan di PT Bunga Properti Malang bagian pemasaran. Tujuan penelitian ini adalah ingin mengetahui tingkat (level) *self efficacy* karyawan bagian pemasaran. Dengan mengetahui hal ini akan memberikan pemahaman yang lebih jelas dan luas bagi praktisi psikologi industri dalam menyikapi karyawan bagian pemasaran dalam hal mencapai *self efficacy* dalam menyelesaikan pekerjaan.

Self-efficacy

Bandura (dalam Ramachandran 1994), mendefinisikan *self efficacy* sebagai keyakinan akan kemampuan yang dimiliki individu untuk menunjukkan kinerja dan aktifitas yang dilakukannya. *Self efficacy* pada individu dapat mempengaruhi pola pikir, reaksi emosional dan perilakunya dalam mengambil keputusan. Heuven (dalam Mensah & Lebbaeus, 2013) menjelaskan bahwa individu yang memiliki *self efficacy* yakin terhadap kekuatan dan kemampuan mereka untuk berhasil melakukan tugas di semua situasi, menetapkan tujuan yang lebih menantang untuk diri mereka sendiri, berinvestasi lebih banyak, mampu lebih bertahan dan lebih memiliki nilai positif dalam menghadapi kegagalan dibandingkan individu dengan *Self-efficacy* rendah. Individu dengan *self efficacy* tinggi diharapkan lebih baik dalam menggunakan dan menghasilkan sumber daya di lingkungan kerja mereka untuk menangani tugas yang menuntut.

Individu dengan *Self-efficacy* yang tinggi dianggap optimis dan percaya diri untuk menghadapi stresor dalam keadaan tertentu sehingga lebih efektif dalam melakukan tugasnya. Individu dengan *Self-efficacy* tinggi, cenderung mempunyai kepercayaan diri yang tinggi terhadap kemampuannya untuk dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik, begitu juga sebaliknya dimana individu dengan *Self-efficacy* rendah, cenderung memiliki kepercayaan diri rendah terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan permasalahan (Arsanti, 2009). Mensah & Lebbaeus, (2013) menjelaskan individu cenderung untuk mengalami gejala negatif dan stres. Umumnya, *self efficacy* mengacu pada kepercayaan individu bahwa dia mampu melakukan suatu tugas. Semakin tinggi keefektifan diri individu, semakin percaya diri juga individu pada kemampuannya untuk berhasil dalam sebuah tugas. Jadi, dalam situasi sulit, individu dengan tingkat *self efficacy*

rendah lebih cenderung mengurangi usaha mereka atau menyerah sama sekali sementara individu dengan *self efficacy* tinggi akan berusaha lebih keras untuk menguasai tantangan.

Bandura (dalam Ramachandran 1994) menjelaskan bahwa individu dapat meningkatkan *Self-efficacy* dalam dirinya dengan pengalaman model sosial. Kegiatan ini berupa mengamati kegagalan dan kesuksesan orang lain. Dengan dilakukan pengamat atas kesuksesan orang lain dapat lebih mendorong usaha individu. Dampak pemodelan pada *Self-efficacy* yang dirasakan sangat dipengaruhi oleh kesamaan persepsi terhadap model sosial-nya. Lebih besar kemiripan maka lebih persuasif untuk meningkatkan *Self-efficacy* individu. Jika model sosialnya sangat berbeda dari diri mereka sendiri, maka dirasa kurang mampu dalam meningkatkan *Self-efficacy* dalam diri individu.

Dimensi *self-efficacy*

Self-efficacy memiliki beberapa dimensi yang mempunyai implikasi penting pada kinerja, artinya *Self-efficacy* bersifat spesifik dalam tugas dan situasi yang dihadapi. Menurut Bandura dalam Ismail (2016) dimensi *Self-efficacy* ada tiga yaitu *Magnitude* atau *level*, *Generality*, *Strenght*. 1) *Magnitude* atau *level* adalah persepsi individu mengenai kemampuannya yang menghasilkan tingkah laku yang akan diukur melalui tingkat tugas yang menunjukkan variasi kesulitan tugas. 2) Bidang aktifitas (*magnitutde*), yaitu berkaitan dengan keyakinan terhadap kemampuan individu dalam melakukan jumlah aktifitas tertentu. 3) Kekuatan keyakinan (*strength*) menekankan pada tingkat kekuatan atau kemantapan individu terhadap keyakinannya. Keyakinan diri yang lemah disebabkan tidak didukung oleh pengalaman, sedangkan orang-orang yang memiliki keyakinan yang kuat, mereka akan bertahan dengan usaha mereka meskipun ada banyak kesulitan atau hambatan. Individu tersebut tidak akan kalah oleh kesulitan, karena kekuatan pada *Self-efficacy* tidak selalu berhubungan terhadap pilihan tingkah laku..

Ketiga dimensi *self efficacy* adalah saling berkaitan satu dengan lainnya, sehingga individu yang memiliki *self efficacy* tinggi dinilai dengan mampu melakukan berbagai tugas, mampu memiliki keyakinan yang kuat terhadap kemampuannya, dan percaya bahwa mereka mampu mengerjakan serangkaian aktivitas dengan beragam situasi. Dimensi dalam *self efficacy* menunjukkan bahwa keyakinan individu terhadap dirinya sendiri adalah hal terpenting dalam membentuk efikasi dalam diri.

Aspek –aspek *self-efficacy*

Self-efficacy sifatnya spesifik pada dimensi tertentu termasuk dan efikasi diri merupakan sub bagian spesifik dari dimensi efikasi diri. Menurut Bandura dalam Ismail (2016) aspek-aspek *self efficacy* adalah: 1) *Outcome expectancy*, yaitu suatu perkiraan atau kemungkinan bahwa tingkah laku atau tindakan tertentu akan

menyebabkan akibat yang khusus. Mengandung keyakinan sejauh mana tingkah laku tertentu akan mengungkap konsekuensi tertentu. 2) *Efficacy expectancy*, yang sangat penting sebagai mediator sosial kognitif dalam melakukan suatu tindakan. Merupakan suatu keyakinan bahwa seseorang akan berhasil dalam bertindak sesuai dengan hasil yang diharapkan. Aspek ini menunjukkan pada harapan seseorang berkaitan dengan kesanggupan menyadari suatu perilaku yang dikehendaki. 3) *Outcome value*, merupakan nilai yang mempunyai arti konsekuensi konsekuensi yang akan terjadi bila suatu perilaku dilakukan oleh individu.

Menurut Bandura dalam Ismail (2016) Aspek-aspek tersebut adalah proses kognitif yang berkaitan dengan keyakinan seseorang untuk berpikir cara yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan dengan memperhatikan hasil yang akan dicapai (*outcome expectancy*), proses motivasi atau keyakinan seseorang dalam memotivasi diri (*efficacy expectancy*), proses afeksi atau keyakinan untuk mengatasi emosi yang timbul pada diri sendiri dan proses seleksi dimana keyakinan untuk menyeleksi tingkah laku dan lingkungan yang tepat.

Faktor yang mempengaruhi *self-efficacy*

Forester & Corsini (dalam Derya, 2000) mendefinisikan efikasi diri adalah kepercayaan dan harapa individu dalam melakukan usaha untuk mencapai kesuksesan dan menghadapi situasi perubahan serta memfungsikan diri menjadi lebih baik dalam menyelesaikan permasalahan yang terjadi berasal dari organisasi. Dalam menyelesaikan tugas ataupun permasalahan yang terjadi sehingga dapat mengatur fungsi kemampuan dalam diri seperti memotivasi diri, pengambilan keputusan.

Berdasarkan fungsi tersebut, Bandura (dalam Derya, 2000), menjelaskan *self efficacy* dapat terbentuk oleh 4 (empat) faktor, yaitu : 1). Pengalaman keberhasilan (*mastery experience*), keberhasilan yang dialami individu dapat menguatkan keyakinan individu dengan kemampuan yang dimilikinya, begitu juga sebaliknya, kegagalan yang dialami individu dapat membuat individu tidak yakin dengan kemampuan yang dimiliki. 2). Meniru (*modeling*), dengan mengamati keberhasilan yang diraih oleh orang lain, dapat membangun harapan pada diri seseorang dan membuat individu berusaha terus menerus menjadi lebih baik. 3). Persuasi sosial, dimana individu mendapat motivasi atau arahan secara lisan terhadap kemampuan baik yang dimilikinya, sehingga dapat membuat individu merasa yakin dengan kemampuannya, dan 4). Kondisi fisiologis, yang meliputi fisik dan mental pada individu. Kondisi fisik yang sehat dan suasana hati yang baik akan sangat mempengaruhi individu untuk dapat memiliki efikasi diri yang kuat, sementara itu menurunnya keyakinan dari efikasi diri dapat terjadi saat individu merasa sedih atau sakit.

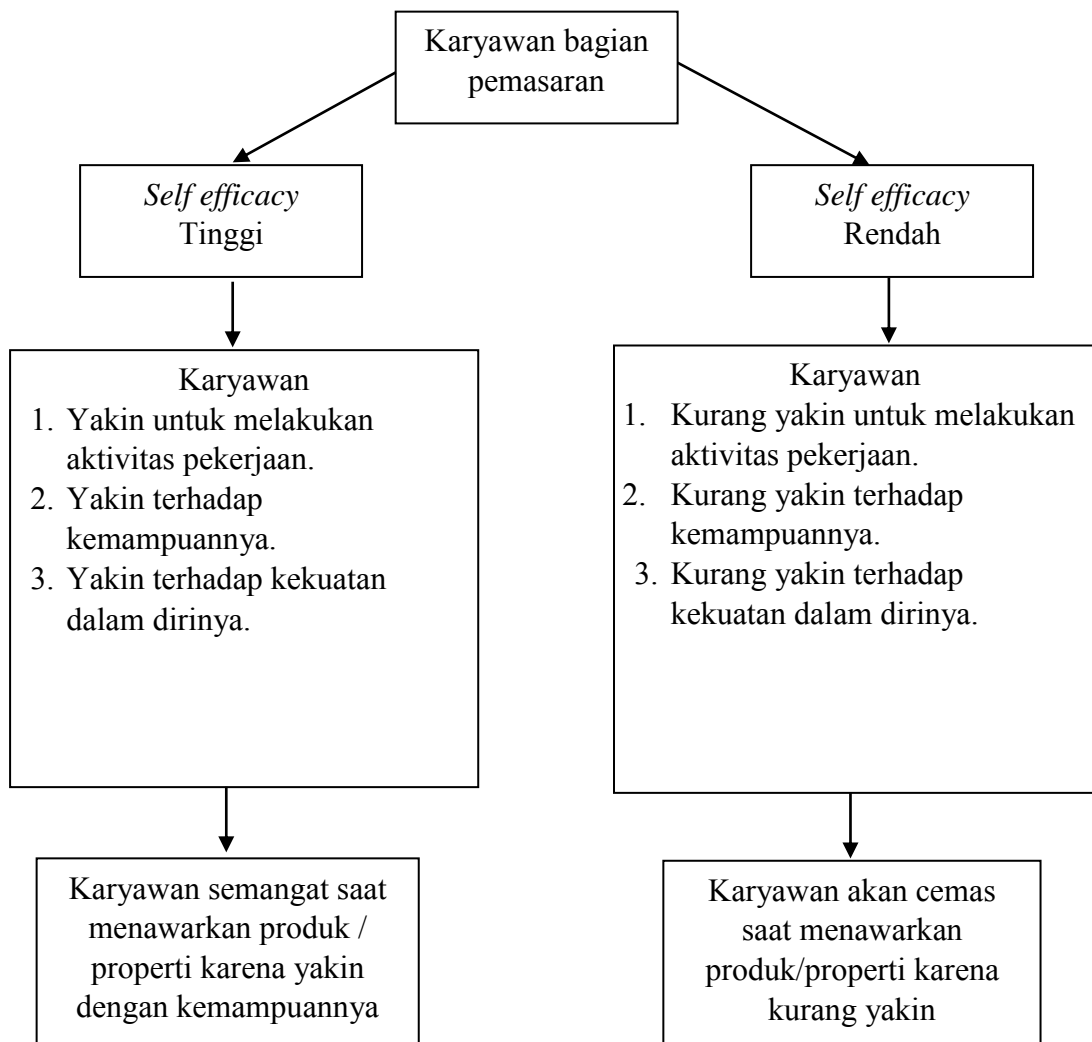
***Self efficacy* tinggi dan rendah pada karyawan bagian pemasaran**

Karyawan bagian pemasaran yang memiliki *Self-efficacy* yang tinggi dianggap optimis dan percaya diri untuk menghadapi stresor dalam keadaan tertentu sehingga lebih efektif dalam melakukan tugasnya. Sehingga karyawan bagian pemasaran, cenderung mempunyai kepercayaan diri yang tinggi terhadap kemampuannya untuk dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik.

Karyawan bagian pemasaran dengan *Self-efficacy* rendah, cenderung memiliki kepercayaan diri rendah terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan permasalahan (Arsanti, 2009). Mensah & Lebbaeus, (2013) menjelaskan karyawan bagian pemasaran cenderung untuk mengalami gejala negatif dan stres, ketika tidak mampu menghadapi masalah atau tekanan yang diterima.

Semakin tinggi *Self-efficacy* karyawan bagian pemasaran maka semakin percaya diri pada kemampuannya untuk berhasil dalam sebuah tugas pekerjaannya. Sedangkan pada karyawan bagian pemasaran dengan tingkat *self efficacy* rendah lebih cenderung mengurangi usaha mereka atau menyerah pada tugas yang diberikan pada karyawan.

Self-efficacy pada karyawan bagian pemasaran diungkap berdasarkan oleh 3 (tiga) dimensi dari *self-efficacy*, yaitu *generality*, *strenght* dan *magnitude*. 1) Tingkat kesulitan (*Generality*) adalah kemampuan yang diyakini karyawan bagian pemasaran untuk melakukan aktivitas dalam mengerjakan tugas dan mengekspresikan perilaku, kognitif dan afektif pada beragam situasi. 2) Bidang aktifitas (*magnitutde*), yaitu berkaitan dengan keyakinan terhadap kemampuan karyawan bagian pemasaran dalam melakukan jumlah aktifitas tertentu. 3) Kekuatan keyakinan (*strength*) adalah keyakinan karyawan bagian pemasaran terhadap kekuatan dalam dirinya.



Gambar 1 Kerangka Berpikir

METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan non-eksperimen dengan pendekatan deskriptif kuantitatif karena peneliti ingin mencari data terkait tentang bagaimana aspek *Self-efficacy* yang terbentuk pada karyawan bagian pemasaran PT Bunga Properti Malang, maka dengan pendekatan deskriptif kuantitatif peneliti dapat menggambarkan dan mendeskripsikan bagaimana *Self-efficacy* pada karyawan bagian pemasaran (Sugiyono, 2012)

Subjek Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Bunga Properti Malang yang berjumlah 103 karyawan bagian pemasaran. PT Bunga Properti Malang mempunyai dua anak perusahaan yang terdiri dari CV Alam Buring dan CV Graha Sukun, kemudian memiliki 15 titik lokasi yang ada di Malang. Masing-

masing lokasi mempunyai 6-7 staf pemasaran dan 15 leader dan 3 manager pemasaran. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *Purposive Sampling*. *Purposive Sampling* adalah cara pengambilan sampel dengan pertimbangan tertentu sehingga layak dijadikan sampel (Winarsunu, 2009). Adapun jumlah subjek dalam penelitian ini adalah 103 orang yang merupakan karyawan bagian pemasaran di PT Bunga Properti Malang. saat penyebaran skala penelitian, skala yang disebar berjumlah 103 namun yang kembali 99 skala, saat melakukan *entry* data terdapat 3 skala yang isinya tidak lengkap sehingga tidak digunakan sebagai data, dengan demikian maka subjek dalam penelitian ini berjumlah 96 karyawan.

Variabel dan Instrumen Penelitian

Variabel dalam penelitian ini hanya terdapat satu variabel yang biasa disebut dengan variabel tunggal yaitu *self-efficacy*. *Self-efficacy* merupakan keyakinan terhadap kemampuan yang dimiliki karyawan bagian pemasaran untuk menunjukkan kinerja yang sesuai dengan harapan dari perusahaan, contohnya karyawan yakin dengan tantangan perusahaan yang menargetkan dalam satu bulan karyawan harus mampu menjual rumah 3 unit. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *Self-efficacy* yang dibuat oleh Noormania, (2014) berdasarkan tiga dimensi yaitu : 1) *Magnitude* atau *level*, 2) *Generality*, dan 3) *Strenght*. Dengan angka indeks validitas antara 0.40-0.95 dengan reliabilitas sebesar 0.893. ada pengembangan instrument dengan penambahan jumlah item pada aspek *Magnitude* atau *level* dengan 2 item dan *Strenght* dengan 1 item, sehingga masing-masing aspek terdapat 7 item dengan jumlah keseluruhan terdapat 21 item. Setelah dilakukan tryout terdapat 2 item yang gugur yaitu item no 11 dan item no 16 sehingga skala yang digunakan saat penelitian terdapat 19 item.

Prosedur dan Analisis Data

Prosedur dalam penelitian ini diawali dengan penyusunan proposal penelitian, kemudian melakukan membuat skala *Self-efficacy* yang digunakan untuk mengukur *self-efficacy* pada karyawan PT Bunga Properti Malang bagian pemasaran. Selanjutnya penyebaran skala *Self-efficacy* kepada 30 orang pada hari Selasa 5 September 2017. Data ini untuk mencari validitas dan reabilitas. Setelah mengetahui hasil dari uji validitas dan reabilitas, skala *Self-efficacy* siap untuk digunakan dalam penelitian ini.

Kemudian pelaksanaan penelitian dengan menyebar skala *Self-efficacy* kepada subjek. Penyebaran skala *Self-efficacy* dilakukan dengan cara peneliti mendatangi subjek penelitian pada Selasa 26 September 2017, setiap subjek diberikan skala *Self-efficacy* untuk diisi, sebelum subjek mengisi skala, peneliti terlebih dahulu memberikan penjelasan yang bertujuan untuk memastikan bahwa subjek tidak salah dalam proses pengerjaan alat ukur. Selanjutnya adalah *entry* data dan proses analisa data dalam proses ini peneliti menggunakan *z score* yang dibagi 2 karakter

yaitu : tinggi dan rendah, dengan bantuan program *software* perhitungan statistik SPSS *for windows* versi 22 dan mendeskripsikan hasil analisa.

HASIL PENELITIAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada karyawan bagian pemasaran PT Bunga Properti Malang yang terlibat dalam penelitian ini 96 karyawan hasil, tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 1 Deskripsi subjek

Kategori		Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	53	55.2%
	Perempuan	43	44.8%
Kategori usia	≤ 25 Tahun	45	46.9%
	26-30 Tahun	34	35.4%
	31-35 Tahun	7	7.3%
	36-40 Tahun	4	4.2%
	≥ 41 Tahun	6	6.3%
Status pekerjaan	Kontrak	19	19.8%
	Tetap	77	80.2%
Masa kerja	≤ 2 Tahun	32	33.3%
	3-5 Tahun	45	46.9%
	≥ 6 Tahun	19	19.8%

Dari tabel 1 dapat disimpulkan bahwa subjek dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 53 karyawan (55.2%) dan perempuan 43 karyawan (44.8%). Jika dilihat berdasarkan usia kelompok usia ≤ 25 tahun paling banyak dengan jumlah 45 karyawan (46.9%) kemudian disusul dengan kelompok usia 26-30 tahun sebanyak 34 karyawan (35.4%) dan yang paling sedikit pada kelompok usia 36-40 tahun sebanyak 4 karyawan (4.2%).

Sedangkan jika dilihat berdasarkan status pekerjaan menunjukkan bahwa karyawan dengan status kontrak sebanyak 19 karyawan (19.8%) dan karyawan dengan status tetap sebanyak 77 karyawan (80.2%). Jika dilihat berdasarkan masa kerja, karyawan dengan masa kerja 3-5 tahun paling banyak dengan jumlah 45 karyawan (46.9%) kemudian disusul dengan masa kerja ≤ 2 tahun sebanyak 32 karyawan (33.3%) dan yang paling sedikit pada masa kerja ≥ 6 tahun sebanyak 19 karyawan (19.8%).

Tabel 2. Nilai Rata-Rata *Self Efficacy* Berdasarkan Jenis Kelamin

Kategori dan variable		Rata-rata	Std. Deviation
Laki-laki	<i>Self-efficacy</i>	55.642	5.909
Perempuan	<i>Self-efficacy</i>	57.535	6.616

Dari tabel 2 di atas dapat dijelaskan bahwa rata-rata *self efficacy* menunjukkan bahwa karyawan perempuan memiliki nilai rata-rata *self efficacy* lebih tinggi yaitu dengan nilai 57.535 dan laki-laki memiliki nilai rata-rata *self efficacy* 55.642 .

Tabel 3. Nilai Rata-Rata *Self Efficacy* Berdasarkan Masa Kerja

Kategori dan aspek		Rata-rata	Std. Deviation
≤ 2 Tahun	<i>Self-efficacy</i>	54.625	4.8243
3-5 Tahun	<i>Self-efficacy</i>	58.711	7.2539
≥ 6 Tahun	<i>Self-efficacy</i>	56.368	3.9751

Dari tabel 3 di atas dapat dijelaskan bahwa rata-rata *self efficacy* yang dimiliki karyawan dengan masa kerja 3-5 tahun paling tinggi dengan nilai rata-rata 58.711, kemudian pada masa kerja ≥ 6 Tahun dengan nilai rata-rata sebesar 56.368 sedangkan yang paling rendah adalah karyawan dengan masa kerja ≤ 2 tahun dengan nilai rata-rata sebesar 54.625.

Tabel 4. Nilai Rata-Rata *Self Efficacy* Berdasarkan Status Pekerjaan

Kategori dan aspek		Rata-rata	Std. Deviation
Kontrak	<i>Self-efficacy</i>	54.895	5.516
Tetap	<i>Self-efficacy</i>	56.883	6.419

Dari tabel 4 di atas menunjukkan bahwa rata-rata *self efficacy* karyawan tetap lebih tinggi (56.883) di bandingkan dengan *self efficacy* karyawan kontrak (54.895).

Tabel 5. Rata-Rata Aspek *Self Efficacy* Pada Karyawan

Variabel dan aspek		Rata-rata	Std. Deviation
<i>Self efficacy</i>	<i>Magnitude</i>	3.037	0.428
	<i>Strength</i>	3.038	0.466
	<i>Generality Self-efficacy</i>	2.863	0.409

Dari tabel 5 di atas dapat dijelaskan bahwa rata-rata aspek *self efficacy* yang dimiliki karyawan paling tinggi pada aspek *strength* dengan nilai sebesar 3.038, kemudian disusul dengan aspek *magnitude* dengan nilai rata-rata 3.037 dan aspek *generality self-efficacy* menunjukkan nilai yang paling kecil dengan nilai sebesar 2.863.

Tabel 6. *Self Efficacy* Pada Karyawan

Variabel	Kategori	Interval	Frekuensi	Persentase
<i>Self efficacy</i>	Rendah	Z score ≤ 0	49	51%
	Tinggi	Z score > 0	47	49%
Total				

Dari tabel 6 dapat disimpulkan bahwa ada 49 orang (51%) karyawan yang memiliki *self efficacy* rendah dan ada 47 orang (49%) yang memiliki *self efficacy* tinggi.

DISKUSI

Berdasarkan hasil penelitian subyek yang berpartisipasi dalam penelitian ini berjumlah 96 karyawan dapat disimpulkan bahwa ada 49 orang (51%) karyawan yang memiliki *self efficacy* rendah dan ada 47 orang (49%) yang memiliki *self efficacy* tinggi..

Karyawan dengan *self efficacy* yang rendah cenderung kurang yakin dirinya mampu mengerjakan pekerjaannya dengan benar. Dalam situasi sulit juga orang yang memiliki *self efficacy* yang rendah cenderung mudah menyerah (Lee & Bobko, 1994). Sejalan dengan penelitian Klassen dan Ciu (2010) dengan subjek guru, dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa guru dengan tingkat stres yang tinggi cenderung memiliki *self efficacy* yang rendah sehingga kepuasan kerja yang dimiliki guru juga rendah.

Self efficacy penting dimiliki oleh karyawan, tidak terkecuali karyawan pada PT Bunga Properti Malang, *self efficacy* dinilai dapat berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sebayang & Sembiring (2017) menjelaskan bahwa *self efficacy* memiliki hubungan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Finnet Indonesia. Sejalan dengan penelitian tersebut Judge, Bono, Thoresen & Patton (2001) dalam penelitian menemukan adanya hubungan positif antara *self efficacy* dan kinerja karyawan. Kepercayaan terhadap kemampuan diri dan keyakinan terhadap keberhasilan yang selalu dicapai akan membuat seseorang bekerja lebih giat dan selalu menghasilkan yang terbaik. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa *self efficacy* dapat meningkatkan kinerja individual.

Self efficacy adalah rasa percaya individu terhadap kemampuan yang dimilikinya dan dibuktikan dengan perilaku di dalam penyelesaian masalah yang di hadapinya (Luthan & Bandura dalam Noviawati & Witjaksono, 2016). Tanggung jawab individu yang memiliki *self efficacy* yakin terhadap kekuatan dan kemampuan mereka untuk berhasil melakukan tugas di semua situasi, menetapkan tujuan yang lebih menantang untuk diri mereka sendiri, berinvestasi lebih banyak, mampu lebih bertahan dan lebih memiliki nilai positif dalam menghadapi kegagalan.

Terdapat tiga dimensi dari *self efficacy* yaitu *magnitude*, *generality*, dan *strength*. *Magnitude* berkaitan dengan derajat kesulitan masalah yang dihadapi. Dimensi ini mencakup bagaimana penerimaan individu dalam mengatasi masalah dan memiliki keyakinan untuk mengatasi masalah dalam diri individu (Bandura, 1991). *Generality* mengacu sejauh mana individu yakin akan kemampuannya dalam berbagai situasi masalah, mulai dari dalam melakukan suatu aktivitas yang biasa dilakukan atau situasi tertentu yang tidak pernah dilakukan hingga dalam situasi sulit dan bervariasi. Dimensi ini mencakup mampu melakukan tindakan yang tepat, memecahkan masalah, dan mengendalikan emosi dalam mengatasi masalah yang ada (Bandura, dalam Ramachandran 1994). Sedangkan *strength* merupakan kuatnya keyakinan seseorang mengenai kemampuan yang dimiliki. Terdiri dari meningkatnya usaha meskipun menghadapi rintangan dan teguh

dalam usaha untuk menghadapi kesulitan yang dihadapi (Bandura, 1991; Bandura, 2006).

Dalam penelitian yang telah dilakukan, ditemukan hasil bahwa aspek *strength* memiliki nilai paling tinggi Hal ini dibuktikan dengan nilai rata-rata pada aspek *strength* sebesar 3.038. Peterson dan Seligman (2004) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa *strength* pada karyawan dapat meningkatkan karakter yang dapat mengarahkan karyawan untuk mencapai tujuannya. Pada aspek *strength* karyawan dihadapkan dengan tuntutan tugas atau permasalahan. Bagi karyawan dengan *self efficacy-strength* yang tinggi akan memiliki keyakinan yang kuat dan tekun terhadap penyelesaian dan menghadapi permasalahan serta menunjukkan ketahanan terhadap tantangan pekerjaan (Ibid, 2002).

Selanjutnya pada aspek *magnitude* ditunjukkan nilai sebesar 3.036. *Magnitude* berkaitan dengan penerimaan dan keyakinan individu terhadap suatu tugas, atau persepsi karyawan terhadap tugas yang diberikan oleh perusahaan. Bagi sebagian karyawan, tugas yang dibebankan memiliki variasi kesulitan yang berbeda, ada yang menganggap suatu tugas mudah adapun yang menganggapnya sulit dalam penelitiannya menjelaskan bahwa demikian halnya yang terjadi di BPS Provinsi Jawa Barat, bahwa terdapat variasi bagi karyawan dalam mempersepsikan tugas yang diberikan instansi. Pada subjek penelitian yaitu karyawan PT Bunga Properti Malang mampu mempersepsikan dengan baik tugas yang mereka miliki, sehingga aspek *magnitude* juga menunjang *self efficacy* karyawan yang juga tinggi.

Kemudian pada aspek terakhir, yaitu aspek *generality*. Pada aspek *generality* berkaitan dengan seberapa jauh individu meyakini kemampuannya dalam berbagai aktifitas. Aktifitas yang bervariasi menuntut individu untuk dapat membagi berbagai hal dalam hidupnya, seperti waktu, perhatian, dan tenaga. Pada aspek *generality* karyawan menunjukkan nilai yang paling rendah dikarenakan berbagai faktor, diantaranya adalah lama bekerja, dan pengalaman karyawan dalam bekerja. Hal ini dikarenakan lama bekerja karyawan masih terhitung tidak terlalu lama dan perusahaan didominasi karyawan dengan usia 25 tahun dimana masih sedikit pengalaman dalam bekerja.

Temuan lain pada penelitian adalah terdapat 77 karyawan dengan status kerja tetap dan 19 karyawan dengan status kerja sebagai karyawan kontrak. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self efficacy* karyawan tetap memiliki *self efficacy* lebih tinggi (\bar{X} = 56.883) di bandingkan dengan *self efficacy* karyawan kontrak (\bar{X} = 54.895). hal tersebut disebabkan karena karyawan tetap lebih memiliki masa kerja lebih lama sehingga memiliki peluang waktu belajar lebih lama dan banyak memiliki pengalaman di bidang pekerjaannya sehingga *self efficacy*nya tinggi.

Temuan lain juga menjelaskan bahwa rata-rata *self efficacy* yang dimiliki karyawan dengan masa kerja antara 3-5 tahun memiliki *self efficacy* lebih tinggi (\bar{X} = 58.711), di banding dengan karyawan yang memiliki masa kerja ≥ 6 Tahun (\bar{X} = 56.368). karyawan yang memiliki masa kerja ≥ 6 Tahun memiliki *self efficacy* lebih tinggi di banding karyawan yang memiliki masa kerja kurang dari ≤ 2 tahun. Dengan demikian karyawan yang memiliki masa kerja 3-5 tahun

memiliki *self efficacy* paling tinggi. Hal tersebut disebabkan karena waktu yang dibutuhkan karyawan dalam mengembangkan kemampuan dan kompetensi yang dimiliki sangat cukup dengan lama 3-5 tahun sehingga *self efficacy* yang dimiliki karyawan lebih besar dibandingkan karyawan dengan masa kerja 1-2 tahun yang dianggap masih baru atau penyesuaian dengan pekerjaannya.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa karyawan perempuan memiliki rata-rata *self efficacy* lebih tinggi (\bar{X} = 57.535) di banding dengan *self efficacy* karyawan laki-laki (\bar{X} = 55.642). Berdasarkan beberapa ahli di bidang psikologi, misalnya Bratanata (1987) mengatakan anak perempuan pada umumnya lebih baik pada ingatan dan laki-laki lebih baik dalam berpikir logis. Kartono (2006) menyatakan bahwa perempuan pada umumnya lebih akurat dan lebih mendetail dalam memperhatikan sesuatu dibandingkan laki-laki. Lebih jauh dijelaskan bahwa kemampuan verbal perempuan lebih baik dibandingkan laki-laki, meskipun kemampuan spasialnya rendah.

KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa ada 49 orang (51%) karyawan yang memiliki *self efficacy* rendah dan ada 47 orang (49%) yang memiliki *self efficacy* tinggi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan yang memiliki *self efficacy* rendah lebih banyak di banding dengan karyawan yang memiliki *self efficacy* tinggi.

Implikasi praktis yang dapat digambarkan dalam penelitian ini adalah ada baiknya PT. Bunga Properti Malang dapat melakukan pelatihan kepada seluruh karyawan terutama pada bagian pemasaran agar dapat meningkatkan *self efficacy* dalam bekerja. *Traning* dengan tema *self efficacy* dinilai dapat meningkatkan kepuasan kerja, dan mengoptimalkan kinerja karyawan PT. Bunga Properti Malang. Bagi penelitian berikutnya dapat melanjutkan penelitian dengan tema yang sama namun dengan subjek yang berbeda dan variabel lain seperti beban kerja dan ketahanan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Arsanti, T. A. (2009). Hubungan antara penetapan tujuan, Self-efficacy dan kinerja. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, 16, (2).
- Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Bandura, A. (1991). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York. W.H. Freeman
- Bandura, A. (2006). *Guide for constructing Self-efficacy scales. Self-efficacy beliefs of adolescents*. USA: Greenwich Information age publishing.
- Bratanata, S. A. (1987). Pengertian-pengertian dasar dalam pendidikan luar biasa, Jakarta, Depdikbud
- Derya, E. R. E. L. (2000). The concept of *Self-efficacy* and self-efficacy-performance relationship. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 55, (04).
- Ibid. (2002). *Kepemimpinan kepala sekolah*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Ismail, I. (2016). Peran *self efficacy* dalam meningkatkan kinerja koperasi indonesia. *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia*. 14, (1), 35-50.
- Judge, T. A., J. E. Bono, C. J. Thoresen, & Patton, G. K. (2001). The job satisfaction–job performance relationship: A qualitative and quantitative review. *Psychological Bulletin*, 127, 376-407.
- Kartono. (2006). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Klassen, R. M., & Chiu, M. M. (2010). Effects on teachers' self-efficacy and job satisfaction: Teacher gender, years of experience, and job stress. *Journal of educational Psychology*, 102(3), 741.
- Lee, C., & Bobko, P. (1994). Self-efficacy beliefs: Comparison of five measures. *Journal of Applied Psychology*, 79(3), 364-369
- Loeb. C. (2016). *Self-efficacy at work. Social, emotional, and cognitive dimensions. Tesis*. Malardalen : Malardalen University.
- Mensah, A. O., & Lebbaeus, A. (2013). The influence of employees' *Self-efficacy* on their quality of work life: the case of cape coast, ghana. *International Journal of Business and Social Science*, 4(2).
- Mukhid, A. (2009). *Self-efficacy* (perspektif teori kognitif sosial dan implikasinya terhadap pendidikan). *Jurnal Psikologi*. 4, (1). 106-122.

- Noormania, N. (2014). Pengaruh *self efficacy* dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. wijaya karya beton, Tbk. *Skripsi Psikologi*. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta
- Noviawati, D. R., & Witjaksono, A. D. (2016). Pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening (studi pada karyawan divisi finance dan divisi human resource PT. Coca-Cola Distribution Indonesia, Surabaya). *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 4(3).
- Pajares, F., & Schunk D, H., (2001). *Self-beliefs and school success: selfefficacy, self-concept, and school achievement*. London: Ablex Publishing
- Peterson, C., & Seligman, E. P. M. (2004). *Character Strengths and Virtues, A Handbook and Classification*. American Psychological Association. New York : Oxford University Press.
- Ramachandran, V.S. (1994). *Self-efficacy. Encyclopedia of human behavior*. New York: Academic Press
- Schunk, D. H. (1997). Goal-setting and *Self-efficacy* during self-regulated learnin. *Educational Psychologist*. (25)
- Sebayang, S. & Sembiring, J (2017). Pengaruh self esteem dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan (Studi kasus di PT. Finnet Indonesia). e-*Proceeding of Management*. 4, (1).
- Winarsunu, T. (2009). *Statistik dalam Penelitian Psikologi dan Pendidikan*. Malang: UMM press

LAMPIRAN 1
SKALA PENELITIAN *SELF-EFFICACY*

Assalamu'alaikum, wr. wb

Dengan hormat, dalam rangka penyelesaian tugas akhir, saya adalah mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang akan mengadakan penelitian untuk memenuhi salah satu persyaratan wajib dalam menyelesaikan program sarjana. Oleh karena itu, saya mengharapkan bantuan dari Saudara/i untuk membantu memberikan informasi sebagai data penelitian dalam bentuk mengisi skala.

Perlu diketahui bahwa dalam pengisian skala ini hanya digunakan untuk kepentingan penelitian ilmiah dan tidak digunakan untuk maksud tertentu. Oleh karena itu, Saudara/i tidak perlu ragu-ragu untuk memberikan informasi melalui jawaban atas pernyataan yang disediakan. **Jawablah dengan jujur dan sesuai yang sebenarnya.** Sebagai peneliti saya memegang etika penelitian guna menjamin kerahasiaan jawaban yang Saudara/i berikan. Atas partisipasi dan bantuannya saya ucapkan terima kasih.

Peneliti

Dimas Praditya Sundawa

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1	Saya mampu bersikap tenang dalam menghadapi situasi yang tidak menyenangkan di kantor				
2	Saya adalah orang yang tidak mudah meyerah menyelesaikan tugas yang penuh rintangan dari atasan				
3	Saya merasa pesimis terhadap hasil yang akan diperoleh dari pekerjaan ini				
4	Saya sering kurang semangat saat terlambat menyelesaikan tugas				
5	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan kemampuan saya				
6	Saya yakin dapat mengatasi ketidakcocokan saya dengan atasan saya.				
7	Saya dapat mengendalikan diri sendiri				
8	Saya yakin dapat menyelesaikan semua tugas tanpa bantuan orang lain				
9	Saya merasa kurang mampu menyelesaikan masalah dengan pekerjaan saya				
10	Saya berusaha menghindari saat ada masalah dengan pekerjaan saya				
11	Saya sering patah semangat saat terlambat menyelesaikan tugas				
12	Saat saya mendapatkan tugas yang bermacam-macam dalam satu waktu, saya sering merasa bingung				
13	Walaupun saya berusaha keras, saya merasa pesimis dapat mencapai target perusahaan				
14	Saya sulit melakukan suatu tugas yang diberikan oleh atasan				
15	Saya kesulitan menghadapi pekerjaan ini, biasanya saya meminta bantuan kepada rekan kerja				
16	Keraguan kerap kali mengganggu saya dalam pencapaian target produktifitas kerja				
17	Saya dapat menyelesaikan masalah apapun yang muncul diluar perkiraan				
18	Saya tidak yakin memiliki kemampuan untuk menangani masalah pekerjaan yang tidak terduga sebelumnya				
19	Saya dapat mengatasi permasalahan pekerjaan dengan baik dan tidak akan mengganggu kehidupan pribadi saya				
20	Saya yakin dengan apa yang saya kerjakan adalah benar				
21	Saya yakin mampu untuk mengerjakan beberapa tugas sekaligus dalam satu waktu				

LAMPIRAN 2
VALIDITAS dan RELIABILITAS
SKALA PENELITIAN *SELF EFFICACY*

- **TRYOUT PERTAMA**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.888	21

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
SE1	57.667	91.540	.763	.875
SE2	57.933	97.513	.469	.884
SE3	58.133	99.568	.323	.888
SE4	57.867	94.120	.598	.880
SE5	57.667	91.540	.763	.875
SE6	57.933	97.513	.469	.884
SE7	58.133	99.568	.323	.888
SE8	57.867	94.120	.598	.880
SE9	58.267	96.202	.553	.881
SE10	57.933	93.926	.632	.879
SE11	57.933	102.961	.132	.893
SE12	58.733	98.064	.388	.886
SE13	58.333	94.161	.606	.880
SE14	58.733	98.754	.349	.887
SE15	58.267	95.513	.490	.883
SE16	58.467	102.257	.191	.891
SE17	58.067	94.547	.595	.880
SE18	58.000	97.586	.360	.888
SE19	57.800	96.303	.564	.881
SE20	58.333	95.195	.545	.882
SE21	57.933	96.754	.691	.879

- **TRYOUT KEDUA**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.896	19

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
SE1	52.067	85.513	.786	.883
SE2	52.333	92.230	.431	.894
SE3	52.533	93.982	.302	.898
SE4	52.267	87.513	.649	.887
SE5	52.067	85.513	.786	.883
SE6	52.333	92.230	.431	.894
SE7	52.533	93.982	.302	.898
SE8	52.267	87.513	.649	.887
SE9	52.667	91.195	.499	.892
SE10	52.333	87.402	.680	.887
SE12	53.133	92.671	.359	.896
SE13	52.733	88.409	.606	.889
SE14	53.133	92.533	.367	.896
SE15	52.667	90.092	.468	.893
SE17	52.467	88.051	.640	.888
SE18	52.400	91.972	.346	.898
SE19	52.200	89.890	.604	.889
SE20	52.733	89.720	.526	.891
SE21	52.333	90.644	.715	.888

Berdasarkan analisa di atas menunjukkan bahwa terdapat 2 item yang gugur dari 21 item yaitu 11 dan item 16, dengan indeks validitas diantara 0.302-0.786 dan reliabilitas sebesar 0.896.

LAMPIRAN 3

HASIL ANALISA DATA

RATA-RATA *SELF EFFICACY*

1. *Mean Self-Efficacy Jenis Kelamin*

JK	Mean	N	Std. Deviation
L	55.642	53	5.9099
P	57.535	43	6.6165
Total	56.490	96	6.2744

2. *Mean Self-Efficacy Lama Bekerja*

K Lama Bekerja	Mean	N	Std. Deviation
< 2 Tahun	54.625	32	4.8243
> 6 Tahun	56.368	19	5.9751
3-5 Tahun	58.711	45	7.2539
Total	56.490	96	6.2744

3. *Mean Self-Efficacy Usia*

K Usia	Mean	N	Std. Deviation
< 25 Tahun	55.778	45	6.3778
>41 Tahun	56.667	6	6.1536
26-30 Tahun	57.912	34	6.7211
31-35 Tahun	54.429	7	4.6136
36-40 Tahun	55.750	4	2.5000
Total	56.490	96	6.2744

4. *Mean Self-Efficacy Status Kerja*

Status	Mean	N	Std. Deviation
Kontrak	54.895	19	5.5166
Tetap	56.883	77	6.4195
Total	56.490	96	6.2744

RATA-RATA ASPEK *SELF EFFICACY*

5. *Mean Aspek Self Efficacy Berdasarkan Jenis Kelamin*

JK		Magnitude	strength	Generality Self-efficacy
L	Mean	2.98652	2.974	2.83827
	N	53	53	53
	Std. Deviation	.412961	.4592	.367474
P	Mean	3.09967	3.116	2.89369
	N	43	43	43
	Std. Deviation	.444746	.4685	.458261
Total	Mean	3.03720	3.038	2.86310
	N	96	96	96
	Std. Deviation	.428945	.4664	.409299

6. *Mean Aspek Self Efficacy Berdasarkan Usia*

K Usia		Magnitude	strength	Generality Self-efficacy
< 25 Tahun	Mean	3.00000	2.938	2.86984
	N	45	45	45
	Std. Deviation	.459894	.4764	.383836
>41 Tahun	Mean	2.97619	3.100	2.90476
	N	6	6	6
	Std. Deviation	.408248	.5477	.410740
26-30 Tahun	Mean	3.12605	3.112	2.92437
	N	34	34	34
	Std. Deviation	.415775	.4753	.457515
31-35 Tahun	Mean	2.91837	3.114	2.63265
	N	7	7	7
	Std. Deviation	.435321	.3024	.231192
36-40 Tahun	Mean	3.00000	3.300	2.60714
	N	4	4	4
	Std. Deviation	.116642	.2582	.442242
Total	Mean	3.03720	3.038	2.86310
	N	96	96	96
	Std. Deviation	.428945	.4664	.409299

7. Mean Aspek Self Efficacy Berdasarkan Lama Bekerja

K Lama Bekerja		Magnitude	strength	Generality Self-efficacy
< 2 Tahun	Mean	2.94196	2.844	2.83036
	N	32	32	32
	Std. Deviation	.424496	.4621	.310953
> 6 Tahun	Mean	2.88722	3.105	2.66165
	N	19	19	19
	Std. Deviation	.303341	.4236	.344080
3-5 Tahun	Mean	3.16825	3.147	2.97143
	N	45	45	45
	Std. Deviation	.445852	.4521	.463511
Total	Mean	3.03720	3.038	2.86310
	N	96	96	96
	Std. Deviation	.428945	.4664	.409299

8. Mean Aspek Self Efficacy Berdasarkan Status Kerja

Status		Magnitude	strength	Generality Self-efficacy
Kontrak	Mean	2.87218	2.811	2.96241
	N	19	19	19
	Std. Deviation	.471151	.4875	.292933
Tetap	Mean	3.07792	3.094	2.83859
	N	77	77	77
	Std. Deviation	.411010	.4467	.431289
Total	Mean	3.03720	3.038	2.86310
	N	96	96	96
	Std. Deviation	.428945	.4664	.409299

RATA-RATA ASPEK SELF EFFICACY

9. Deskripsi Jenis Kelamin

			Subjek	Total
			Karyawan	
JK	L	Count	53	53
		% within JK	100.0%	100.0%
		% within Subjek	55.2%	55.2%
	P	Count	43	43
		% within JK	100.0%	100.0%
		% within Subjek	44.8%	44.8%
Total		Count	96	96
		% within JK	100.0%	100.0%
		% within Subjek	100.0%	100.0%

10. Deskripsi Usia

			Subjek	Total
			Karyawan	
K_Usia	< 25 Tahun	Count	45	45
		% within K_Usia	100.0%	100.0%
		% within Subjek	46.9%	46.9%
	>41 Tahun	Count	6	6
		% within K_Usia	100.0%	100.0%
		% within Subjek	6.3%	6.3%
	26-30 Tahun	Count	34	34
		% within K_Usia	100.0%	100.0%
		% within Subjek	35.4%	35.4%
	31-35 Tahun	Count	7	7
		% within K_Usia	100.0%	100.0%
		% within Subjek	7.3%	7.3%
	36-40 Tahun	Count	4	4
		% within K_Usia	100.0%	100.0%

	% within Subjek	4.2%	4.2%
Total	Count	96	96
	% within K_Usia	100.0%	100.0%
	% within Subjek	100.0%	100.0%

11. Deskripsi Lama Bekerja

11. Deskripsi Lama Bekerja			Subjek	Total
			Karyawan	
K_Lama Bekerja	< 2 Tahun	Count	32	32
		% within K_Lama Bekerja	100.0%	100.0%
		% within Subjek	33.3%	33.3%
	> 6 Tahun	Count	19	19
		% within K_Lama Bekerja	100.0%	100.0%
		% within Subjek	19.8%	19.8%
	3-5 Tahun	Count	45	45
		% within K_Lama Bekerja	100.0%	100.0%
		% within Subjek	46.9%	46.9%
Total	Count	96	96	
	% within K_Lama Bekerja	100.0%	100.0%	
	% within Subjek	100.0%	100.0%	

12. Status Kerja

			Subjek	Total
			Karyawan	
Status	Kontrak	Count	19	19
		% within Status	100.0%	100.0%
		% within Subjek	19.8%	19.8%
	Tetap	Count	77	77
		% within Status	100.0%	100.0%
		% within Subjek	80.2%	80.2%
	Total	Count	96	96
		% within Status	100.0%	100.0%
		% within Subjek	100.0%	100.0%

Z-Score

13. Zscore: Slef efficacy

			Subjek	Total
			Karyawan	
Zscore: Slef efficacy	Rendah	Count	49	49
		% within Zscore: Slef efficacy	100.0%	100.0%
		% within Subjek	51.0%	51.0%
	Tinggi	Count	47	47
		% within Zscore: Slef efficacy	100.0%	100.0%
		% within Subjek	49.0%	49.0%
	Total	Count	96	96
		% within Zscore: Slef efficacy	100.0%	100.0%
		% within Subjek	100.0%	100.0%

LAMPIRAN 4
DATA INPUT SKALA PENELITIAN

S	J K	Usi a	Lam a	Status	SE 1	SE 2	SE 3	SE 4	SE 5	SE 6	SE 7	SE 8	SE 9	SE1 0	SE1 1	SE1 2	SE1 3	SE1 4	SE1 5	SE1 6	SE1 7	SE1 8	SE1 9	Slef efficacy	Magnitu de	streng th	Generali ty
S1	P	45	8	Tetap	3	3	2	4	3	3	2	4	2	4	3	2	3	4	2	4	3	3	3	57	2,86	3,00	3,14
S2	P	23	1	Kontr ak	1	2	3	1	2	4	4	3	4	1	3	3	1	4	4	4	3	4	2	53	2,29	2,80	3,29
S3	P	25	3	Tetap	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	2	2	2	3	2	4	3	3	3	61	3,43	3,00	3,14
S4	L	23	2	Tetap	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	1	3	2	3	49	2,86	2,40	2,43
S5	L	26	4	Tetap	4	4	2	3	4	4	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	4	3	55	3,00	3,00	2,71
S6	L	32	6	Tetap	3	3	3	4	3	3	3	4	2	3	3	2	2	2	3	2	4	3	3	55	3,00	2,80	2,86
S7	L	27	3	Tetap	4	4	3	3	4	4	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	58	3,29	3,00	2,86
S8	P	42	5	Tetap	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	67	3,71	3,40	3,43
S9	P	24	2	Tetap	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	2	4	2	4	4	2	4	2	4	58	3,43	2,80	2,86
S10	P	44	7	Tetap	4	4	2	4	4	4	2	4	2	4	1	4	1	3	4	4	4	1	3	59	3,14	4,00	2,43
S11	P	26	2	Tetap	4	2	4	4	4	2	4	4	3	4	1	3	3	1	4	4	4	3	4	62	3,57	3,40	2,86
S12	L	40	6	Tetap	4	3	2	4	4	3	2	4	3	4	2	3	1	3	3	4	4	3	3	59	3,00	3,40	3,00
S13	L	28	5	Tetap	3	3	2	4	3	3	2	4	2	4	3	2	3	4	2	4	3	3	3	57	2,86	3,00	3,14
S14	L	23	1	Kontr ak	1	2	3	1	1	4	3	3	2	4	4	2	1	1	3	4	4	3	3	49	2,43	2,40	2,86
S15	P	34	6	Tetap	4	4	4	3	4	2	2	2	2	4	3	2	2	2	2	4	3	3	3	55	3,14	3,00	2,57
S16	P	23	3	Tetap	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	49	2,57	2,80	2,43
S17	L	26	3	Tetap	4	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	63	3,29	3,60	3,14
S18	L	22	3	Tetap	3	3	3	4	3	2	4	2	4	2	2	4	2	4	4	2	4	2	3	57	2,86	3,40	2,86
S19	L	25	4	Tetap	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	1	4	1	3	4	4	4	1	3	61	3,29	3,80	2,71
S20	L	43	7	Tetap	2	2	2	2	2	4	2	4	2	4	1	3	3	1	4	4	4	3	2	51	2,71	3,00	2,43
S21	P	31	4	Tetap	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	3	3	4	4	3	2	45	2,14	2,80	2,29
S22	P	26	3	Tetap	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	2	4	3	3	3	57	2,86	3,00	3,14
S23	L	24	2	Kontr ak	1	2	3	1	1	2	4	2	4	2	4	2	1	1	1	3	2	1	4	41	2,00	1,80	2,57
S24	L	25	3	Tetap	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	68	3,71	3,40	3,57
S25	P	42	6	Tetap	3	3	2	3	3	4	2	4	2	4	4	2	4	2	2	4	2	4	2	56	2,86	2,80	3,14
S26	P	29	3	Tetap	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	73	3,71	3,80	4,00
S27	L	21	2	Kontr ak	3	3	3	4	3	2	4	2	4	3	2	2	2	3	2	4	4	2	4	56	3,00	3,00	2,86
S28	P	24	2	Tetap	4	4	3	3	4	4	2	4	2	3	3	2	2	2	3	2	4	3	2	56	3,29	2,80	2,71
S29	P	23	1	Kontr ak	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	63	3,57	2,80	3,43
S30	L	25	3	Tetap	4	2	4	2	4	2	4	2	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	63	3,57	3,00	3,29

S31	P	22	2	Kontr ak	4	4	2	4	4	3	2	4	2	3	2	4	2	4	4	2	4	2	3	59	3,14	3,60	2,71
S32	L	37	7	Tetap	4	2	4	4	4	2	3	1	2	3	1	4	1	3	4	4	4	1	2	53	3,00	3,60	2,00
S33	L	32	4	Tetap	4	3	2	4	4	4	4	3	4	2	1	3	3	1	4	4	4	3	3	60	3,43	3,60	2,57
S34	L	38	6	Tetap	3	3	2	4	3	4	3	3	2	4	2	3	1	3	3	3	3	3	4	56	2,86	3,20	2,86
S35	P	41	6	Tetap	1	2	3	1	1	2	2	2	2	4	3	2	3	4	4	3	4	3	4	50	2,57	2,40	2,86
S36	P	40	7	Tetap	4	4	4	3	4	2	2	2	2	2	4	2	1	4	4	2	4	2	3	55	3,14	3,00	2,57
S37	P	23	1	Kontr ak	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	3	3	3	57	2,86	3,00	3,14
S38	L	25	2	Tetap	4	4	2	3	4	2	4	2	4	2	2	4	1	1	1	3	4	3	4	54	3,00	3,00	2,57
S39	L	22	1	Kontr ak	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	2	3	2	4	4	2	4	62	3,29	3,20	3,29
S40	L	28	3	Tetap	4	4	3	3	4	4	2	4	2	4	4	2	3	3	3	1	4	1	3	58	3,57	2,60	2,86
S41	L	26	2	Tetap	2	2	2	2	2	2	4	4	3	3	2	3	2	2	3	2	4	3	4	51	2,57	2,40	3,00
S42	P	27	3	Tetap	4	2	4	2	4	3	2	4	3	3	3	2	2	2	3	2	4	3	3	55	3,43	2,20	2,86
S43	P	26	4	Tetap	4	4	2	4	4	3	2	4	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	57	3,00	3,20	2,86
S44	P	21	2	Tetap	4	2	4	4	4	2	3	1	2	2	3	2	2	2	3	2	4	3	2	51	3,14	2,60	2,29
S45	P	28	4	Tetap	4	3	2	4	4	4	4	3	4	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	59	3,14	3,00	3,14
S46	L	26	3	Tetap	3	3	2	4	3	3	2	3	2	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	59	3,00	3,60	2,86
S47	L	24	2	Tetap	1	2	3	1	1	4	2	3	3	2	2	4	2	4	4	2	4	2	3	49	2,57	2,60	2,57
S48	L	28	5	Tetap	4	4	4	3	4	3	3	4	2	4	1	4	1	3	4	4	4	1	3	60	3,29	3,80	2,57
S49	P	23	2	Tetap	3	3	2	3	3	4	3	3	2	4	1	3	3	1	4	4	4	3	3	56	3,14	3,40	2,43
S50	P	34	7	Tetap	4	4	2	3	4	2	2	2	2	4	2	3	1	3	3	4	4	3	2	54	2,71	3,40	2,57
S51	L	23	2	Tetap	3	3	3	4	3	2	2	2	2	2	3	2	3	4	2	4	3	3	2	52	2,71	3,00	2,57
S52	L	26	3	Tetap	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	2	1	1	1	3	2	1	3	51	2,86	2,60	2,57
S53	L	22	1	Kontr ak	2	2	2	2	2	2	4	2	4	2	2	4	2	4	4	2	4	2	4	52	2,57	2,80	2,86
S54	L	25	3	Tetap	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	66	3,29	3,60	3,57
S55	P	21	2	Kontr ak	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	4	2	4	2	2	4	2	4	2	56	2,57	3,20	3,14
S56	P	30	4	Tetap	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76	4,00	4,00	4,00
S57	L	12	3	Tetap	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	2	4	2	4	4	2	4	2	4	58	3,43	2,80	2,86
S58	L	23	2	Tetap	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	55	3,14	2,40	3,00
S59	L	24	3	Tetap	4	4	2	4	4	4	2	4	2	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	66	3,57	3,80	3,14
S60	L	26	4	Tetap	4	2	4	4	4	2	4	4	3	4	2	4	2	4	4	2	4	2	4	63	3,43	3,20	3,29
S61	L	26	3	Tetap	4	3	2	4	4	3	2	4	3	4	1	4	1	3	4	4	4	1	3	58	3,00	3,80	2,57

S62	P	22	2	Kontr ak	3	3	2	4	3	3	2	4	2	4	1	3	3	1	4	4	4	3	4	57	3,14	3,60	2,43
S63	L	24	3	Tetap	1	2	3	1	1	4	3	3	2	4	2	3	1	3	3	4	4	3	3	50	2,43	2,60	2,86
S64	L	22	1	Kontr ak	4	4	4	3	4	2	2	2	2	4	3	2	3	4	2	4	3	3	3	58	3,29	3,00	2,86
S65	L	24	3	Tetap	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	4	2	1	1	1	3	2	1	2	41	2,14	2,40	2,00
S66	L	22	1	Kontr ak	4	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	4	3	3	56	3,14	2,80	2,86
S67	L	34	7	Tetap	3	3	3	4	3	2	4	2	4	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	55	2,71	3,00	3,00
S68	P	25	4	Tetap	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	67	3,57	3,60	3,43
S69	P	28	6	Tetap	2	2	2	2	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	4	2	4	2	3	53	2,71	2,80	2,86
S70	P	27	6	Tetap	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	4	1	3	4	4	4	1	3	45	2,29	3,20	1,86
S71	P	29	7	Tetap	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	1	3	3	1	4	4	4	3	2	55	2,86	3,60	2,43
S72	L	23	2	Kontr ak	1	2	3	1	1	2	4	2	4	2	2	3	1	3	3	4	4	3	2	47	2,00	2,60	2,86
S73	L	24	3	Tetap	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	2	3	4	2	4	3	3	3	64	3,57	3,00	3,43
S74	L	22	1	Kontr ak	3	3	2	3	3	4	2	4	2	4	4	2	1	1	1	3	2	1	4	49	2,71	2,40	2,57
S75	P	27	3	Tetap	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	68	3,43	3,40	3,86
S76	L	26	2	Kontr ak	3	3	3	4	3	2	4	2	4	3	4	2	4	2	2	4	2	4	2	57	2,71	3,00	3,29
S77	P	27	3	Tetap	4	4	3	3	4	4	2	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	69	3,86	3,80	3,29
S78	L	26	4	Tetap	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	2	2	2	3	2	4	4	2	4	62	3,71	2,80	3,14
S79	L	22	1	Kontr ak	4	2	4	2	4	2	4	2	4	3	3	2	2	2	3	2	4	3	2	54	3,14	2,20	3,00
S80	P	27	4	Tetap	4	4	2	4	4	3	2	4	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	58	3,14	3,20	2,86
S81	P	30	6	Tetap	4	2	4	4	4	2	3	1	2	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	61	3,57	3,40	2,71
S82	P	23	3	Tetap	4	3	2	4	4	4	4	3	4	2	2	4	2	4	4	2	4	2	3	61	3,29	3,40	3,00
S83	P	23	2	Tetap	3	3	2	4	3	4	3	3	2	4	1	4	1	3	4	4	4	1	2	55	2,71	3,80	2,43
S84	L	24	3	Tetap	1	2	3	1	1	2	2	2	2	4	1	3	3	1	4	4	4	3	3	46	2,43	2,80	2,14
S85	L	26	4	Tetap	4	4	4	3	4	2	2	2	2	2	2	3	1	3	3	4	4	3	3	55	3,14	3,40	2,29
S86	L	26	4	Tetap	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	2	4	3	3	3	56	2,86	2,80	3,14
S87	L	27	4	Tetap	4	4	2	3	4	2	4	2	4	2	4	2	1	1	1	3	2	1	3	49	2,57	2,60	2,57
S88	L	23	1	Kontr ak	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	2	4	3	3	3	62	3,14	3,20	3,43
S89	P	22	2	Tetap	4	4	3	3	4	4	2	4	2	4	2	4	1	1	1	3	4	3	4	57	3,43	3,00	2,57
S90	L	24	3	Tetap	2	2	2	2	2	2	4	4	3	3	4	3	2	3	2	4	4	2	4	54	2,57	2,60	3,29
S91	P	22	1	Kontr ak	4	2	4	2	4	3	2	4	3	3	4	2	3	3	3	1	4	1	3	55	3,57	2,00	2,86

S92	L	34	6	Tetap	4	4	2	4	4	3	2	4	2	3	2	3	2	2	3	2	4	3	4	57	3,29	3,20	2,57
S93	L	27	4	Tetap	4	2	4	4	4	2	3	1	2	2	3	2	2	2	3	2	4	3	3	52	3,29	2,60	2,29
S94	P	29	5	Tetap	4	3	2	4	4	4	4	3	4	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	59	3,14	3,00	3,14
S95	P	27	4	Tetap	3	3	2	4	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	4	3	2	51	2,71	2,80	2,57
S96	P	30	6	Tetap	1	2	3	1	1	4	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	47	2,43	2,20	2,71